New Brunswick Human Rights Commission

2010- 2011

ANNUAL REPORT

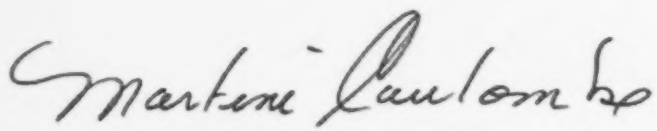
NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS COMMISSION

Fredericton, N.B.
The Honourable Graydon Nicholas
Lieutenant Governor of the
Province of New Brunswick

Your Honour:

I have the honour to submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission for the fiscal year ending March 31, 2011. The Commission is responsible to the Minister of Post-Secondary Education, Training and Labour, Province of New Brunswick.

Sincerely,



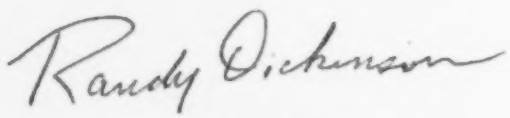
Honourable Martine Coulombe
Minister Responsible for the Human Rights Commission

Honourable Martine Coulombe
Minister Responsible for the Human Rights Commission
Province of New Brunswick

Dear Minister:

I am pleased to submit the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission, for the fiscal year ending March 31, 2011.

Sincerely,



Randy Dickinson
Chairperson
New Brunswick Human Rights Commission

Document Information:

Annual Report 2010-2011
Human Rights Commission

Published by:
Human Rights Commission of New Brunswick

September 2011

Cover:
Communications New Brunswick

Printing and binding:
Printing Services, Supply and Services

ISBN 978-1-55471-339-4
ISSN 1189-4423

Printed in New Brunswick

Contact Information:

New Brunswick Human Rights Commission
P.O. Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1 Canada

Telephone: 1-888-471-2233 (toll-free in NB)
(506) 453-2301 (Fredericton & out-of-province)
TTY: (506) 453-2911

Email: hrc.cdp@gnb.ca

Website: www.gnb.ca/hrc-cdp

Table of Contents

Remarks from the Chairperson **1**

Members of the Commission **3**

Compliance **5**

Education and Prevention **13**

Appendices

A. Organizational Chart 17

B. Complaint Process Flow Chart 18

C. Complaint Statistics 19

D. Summary of Expenditures 21

E. Our Publications 22

Message from the Chairperson:

As Chairperson of the New Brunswick Human Rights Commission, I would like to make a few observations on the operations of the Commission for the fiscal year 2010-2011. Our mandate is to promote equality and to eliminate discriminatory practices and attitudes through the administration and enforcement of the New Brunswick *Human Rights Act*. We also carry out various public education and awareness activities to promote human rights and to hopefully help prevent unnecessary situations of discrimination from even taking place. Our provincial legislation specifically lists race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation, sex, social condition, political belief or activity as prohibited grounds for discrimination in New Brunswick.

We are very fortunate to have a dedicated and hard-working staff, led by our Director Jill Peters, who respond to the many inquiries and complaints from the public that we deal with on a continual basis. The staff efforts are supported by our well informed and involved appointed members of the Commission who collectively make decisions at their regular meetings on the disposition of the cases that have been investigated by the staff.

During the year in question, we have continued our goal to resolve as many of the complaints received as possible through a process of either informal or formal mediation in order to settle more cases in a mutually satisfactory way in both a timely and cost effective manner. We still have the ability for complaints to proceed along through a more formal process if the parties involved choose to do so, but we are pleased to report that many cases are settled at an earlier stage through the mediation services delivered through our staff. In this way, we can reduce the overall average time required to close cases. This is an important achievement considering the fact that we are always still receiving a high volume of new complaints while we settle cases previously received.

I am pleased to report that our website has been updated with new useful information from the Commission as well as links to other sites. We are revising the operational guidelines on how to interpret various rights protected by our *Human Rights Act*, which have proven to be very helpful to employers and others so they can perhaps avoid having complaints lodged against them. We have also increased the frequency of media releases from the Commission to recognize special days and events related to celebrations for advancements in the field of human rights.

The annual New Brunswick Human Rights Award for 2010 was presented to the Elizabeth Fry Society of Saint John Inc. to highlight their many years of volunteer service for women prisoners. Along with their on-going advocacy for prisoner rights and their role as mentors and counsellors to individual female prisoners, we were especially touched by the success of their Read Aloud Program which allows mothers in jail to record themselves reading books for their children which are delivered to the children at home to keep the lines of parental contact in place.

The New Brunswick Human Rights Commission maintains an active membership role with the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA) in order to keep up with developments in human rights initiatives and the case law for human rights across the country and decide how they might apply to our province.

We would like to acknowledge the support of the Government of New Brunswick and especially the Department of Post-Secondary Education, Training and Labour to whom we currently report. They have allowed us to independently operate without any political interference. We have been advised that in the coming year, we will likely see a change in our reporting mandate to have the New Brunswick Human Rights Commission report directly to the Legislature instead of to a specific Department to highlight our operational independence even more.

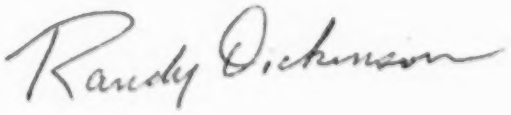
The Commission has developed a Strategic Plan 2010-2015 which is posted on our website to highlight our operational objectives for the next few years as we strive for further improvements and high standards of public service in our activities on human rights.

While I can safely say that we are making substantial progress in the recognition of human rights and the corresponding responsibilities to prevent discrimination, the high volume of different complaints that we receive does confirm that we have a lot of work still to do. We are especially concerned about the disproportionately higher rate of human rights complaints that are connected to persons with disabilities compared to other minorities.

We would like to publicly thank all of the individuals and groups across the province who are actively promoting human rights and those who do speak up when they see something happen that they know is wrong.

The staff and members of the New Brunswick Human Rights Commission will use all of our resources and energy to battle discrimination and inequality and to work in partnership with others to educate the public on their human rights and responsibilities to be good citizens and to treat others with dignity and respect and equality.

Respectfully submitted;



Randy Dickinson, C.M.
Chairperson
New Brunswick Human Rights Commission

Members of the Commission

As of April 2010, the members of the Human Rights Commission were Gordon Porter (Chairperson), Patrick Barbour, Aloke Chatterjee, Huberte Gautreau, Arthur Harquail, Audrey Lampert, René Landry, Emil Olsen and Eva Sock. Biographical notes on each member are included in previous annual reports. The bios of current members are also published on the Commission's website.

The terms of the former Chairperson, Gordon Porter, as well as those of Aloke Chatterjee and Audrey Lampert expired during the 2010-11 fiscal year. Two new members were appointed: Karine Levesque and Randy Dickinson, who is the new Chairperson. Accordingly, the members of the Commission as of March 31, 2011 were: Randy Dickinson (Chairperson), Patrick Barbour, Huberte Gautreau, Arthur Harquail, René Landry, Karine Levesque, Emil Olsen and Eva Sock.

These are the bios of the new members:

Randy Dickinson, Chairperson

Randy Dickinson, C.M., was born and raised in Upper Woodstock, New Brunswick. He holds a Bachelor of Arts Degree with Honours in Political Science from Acadia University and successfully completed first year law school studies at the University of New Brunswick. However his on-going summer employment at Camp Rotary led to a permanent job offer from the Canadian Rehabilitation Council for the Disabled (now known as Easter Seals NB) in 1977.

In January of 1983, Mr. Dickinson was hired as the first Executive Director of the Premier's Council on the Status of Disabled Persons. In 1990, he was asked to become the Executive Director of the Premier's Council on Health Strategy. When he completed that assignment, Mr. Dickinson briefly headed up the Canadian Paraplegic Association in New Brunswick before returning to the Premier's Council on the Status of Disabled Persons in 1992. In November of 2009, he retired from the Premier's Council due to the progression of his physical disability.

As part of his job and volunteer activities, Mr. Dickinson has been involved with many committees, boards, and projects around such topics as employment equity, inclusive education, human rights, social housing, poverty, mental health issues, reducing violence against women, barrier-free access to public services and facilities, accessible transportation options, inclusive recreation, access to rehabilitation equipment and programs, and sustainable health care, amongst other social and economic issues.

Mr. Dickinson has been honoured for his professional and community activities with a number of awards including being appointed as a Member of the Order of Canada in 1999. He has also received two Paul Harris Fellowships

from Rotary International, two National Citations from the Canadian Association of Occupational Therapists, the Royal Jubilee Medal from Queen Elizabeth, the provincial New Brunswick Day Award of Merit, the Jack Sarney Award from the Easter Seals / March of Dimes National Council, and the Champion of Inclusion Award from the NB Association for Community Living in 2009 amongst others.

Mr. Dickinson is currently active with the New Brunswick Disability Awareness Week Committee and the NB Health Council. In May 2010, he was appointed as the Chairperson of the New Brunswick Human Rights Commission. Mr. Dickinson and his wife Karen live in Fredericton.

Karine Levesque

Karine Levesque, RSW, is a social worker employed by the Extra-Mural Program in Grand Falls since 2000. She was previously a social worker with the Community Mental Health Centre in Edmundston.

Ms. Levesque is the current president of the New Brunswick Association of Social Workers, her term expiring in June 2011. She is also a member and former President of the Madawaska Branch of the Canadian Mental Health Association (CMHA) and a former member of the Board of Directors of the New Brunswick Division of the CMHA.

She is also a member of the *Réseau-action communautaire* (community action network) of the *Société Santé et Mieux-être en français du Nouveau-Brunswick* (health and wellness in French society of New Brunswick).

In 2010, Ms. Levesque received the Distinguished Service Award for New Brunswick given by the Canadian Association of Social Workers. In 2004, she was the Social Worker of the Year of her local chapter of the New Brunswick Association of Social Workers.

Compliance

Complaint Process

Individuals who believe they have been discriminated against on the basis of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation, sex, social condition or political belief or activity have the right to file a complaint of discrimination under Section 17 of the New Brunswick *Human Rights Act*. All complaints filed with the Commission are considered confidential and are discussed only with the parties involved.

All formal complaints are reviewed by a triage team that identifies the human rights issues raised in the complaint, and answers any issues as to jurisdiction or the sufficiency of the complaint form.

Due to issues identified through the triage process, the Commission developed a new complaint form and complaint kit in 2010-2011 with the intention of reducing delays caused by the necessity of having complaint forms revised by complainants after filing.

The Commission uses a centralized complaint notification system, where one staff member is responsible for contacting the parties to all complaints that were referred from triage. The staff member contacts the complainant and obtains additional information pertaining to his/her complaint. He then advises respondent(s) of the complaint and of the Commission's mediation and investigation process, and offers its early mediation services.

If mediation is accepted, a Human Rights Officer attempts to resolve the complaint by providing the respondent(s) with the complainant's proposed terms of settlement. In some cases, the parties participate in a face-to-face mediation session. All settlement discussions are strictly confidential and are on a "without prejudice" basis.

If a settlement is reached, the parties sign a release and confidentiality agreement and the file is closed as being settled.

If a settlement is not reached, the respondent must file a written response to the complaint and the complainant is provided with the opportunity to provide a written rebuttal to the response. The file is then reviewed and the next appropriate steps are determined. They may include dismissal at the Director's level or assignment to an officer for further investigatory steps.

Settlements may include compensation for special and general damages, as both of these remedies may be ordered by a Board of Inquiry should it find discrimination. Special damages include lost wages and expenses incurred by the complainants. General damages are intended to compensate complainants for the injury to their dignity, feelings and self-respect. Other possible terms of settlement are accommodation, a letter of reference, a letter of

apology, changes in policies, reinstatement of a dismissed employee, and a human rights training seminar for the respondent.

A flow chart of the complaint process is found in appendix B.

Complaint Statistics

Appendix C includes charts showing statistical information on the complaints filed with the Commission. Here are some highlights:

- The Commission received 161 complaints in 2010-11, compared to 180 complaints in 2009-10; eighty-six of the complaints were filed by women.
- The complaints included 293 allegations of discrimination, since several complaints alleged discrimination based on multiple grounds (e.g. race and colour) or in multiple activities (e.g. service and housing).
- 842 referrals to other agencies were made.
- 178 complaints were active at the end of the year, including cases referred to a Board of Inquiry, compared to 206 the previous year

Grounds of Discrimination

The most common grounds were physical disability (73) and mental disability (53), which together accounted for 43% of all complaints. The next most common grounds were social condition (23) and sex (23), followed by race (18).

As in previous years, most complaints (185) were employment-related. The majority (98, 53 %) dealt with discrimination based on physical or mental disability.

Closed Complaints

In total, 189 formal complaints were closed in 2010-11, compared to 336 in 2009-10. They were closed at the following stages:

- 55 were settled, 10 in early mediation,
- 95 were dismissed,
- 35 were withdrawn or abandoned or found to be outside the Commission's jurisdiction,
- 4 were closed at the Board of Inquiry or court levels.

Settlements

A total of 59 cases were settled, compared to 61 in 2009-2010. They involved 55 formal complaints (compared to 51 in 2009-2010) and four pre-complaint interventions (compared to 10 in 2009-2010).

The cases were settled at the following stages:

- 4 cases during pre-complaint interventions;
- 11 cases settled within 6 months of the complaint (i.e. during early mediation);
- 41 cases settled within six months, but before being considered at a Commission meeting;
- 1 case settled after being considered at a Commission meeting, but before being referred to a Board of Inquiry; and
- 2 cases settled at the Board of Inquiry level.

The total monetary value of the settlements obtained is estimated to be $765,649. As well, in total 10 letters of references were received, six letters of apology or misunderstanding were received,10 human rights training seminars were agreed to by respondents, two policy changes or developments were agreed to by the respondents, 11 complainants were accommodated, four complainants received employment, one complainant was reinstated to his/her employment, and one complainant received benefits.

Sample Complaints

The following is a sampling of the types of the complaints that the Commission dealt with during the period under review.

1. Mental disability / Employment

The complainant alleged that her employment was terminated because she had a depression. When she was first diagnosed, she was ordered by her doctor to take a sick leave, with an estimated return date. Later, the doctor extended the sick leave because the employee was not ready to re-enter the workforce. Upon her return to work, the employee was informed that her employment was terminated. The employer denied discriminating against her, but was willing to participate in mediation. A settlement was reached, with the employer agreeing to pay general damages to the amount of $1500.

2. Religion / Employment

The complainant's religion does not allow him to work on Fridays. He alleged that his employer did not accommodate this requirement and openly stated that the employee would not be promoted because of his

restrictive religion. The investigation found evidence to support the complaint. The Human Rights Commission's staff was able to negotiate a settlement. The employer agreed to receive training on the duty to accommodate and to pay damages in the amount of $6500.

3. Social condition / Services

The complainant alleged that the respondent refused to provide a health-related service because she was an income assistance recipient. She alleged that the respondent often referred to her social condition and eventually discontinued providing his services. The respondent stated the complainant was never satisfied with his work. The staff conducted an investigation which showed that there was not sufficient evidence to further the complaint. The Director closed the file as being clearly without merit.

4. Sexual orientation & marital status / Employment

A male employee alleged that his employment was terminated because he married another man. The employer denied discriminating against the employee, but agreed to participate in the Human Rights Commission's mediation process on a without prejudice basis. The employer agreed to pay damages of $3000.

5. Mental disability / Employment

The complainant alleged that his employment was terminated due to his being depressed. When the employee was diagnosed with a mental disability by his doctor, he took a medical leave. Upon his return, he was promoted, but later his depression worsened and he was terminated from his employment. The employer denied discriminating against the employee, but agreed to participate in mediation which ultimately ended with a settlement of $20,000.

6. Sexual harassment / Employment

The complainant alleged that she was forced to resign from her position because of sexual harassment (a lewd drawing) by a co-worker. She also alleged that her employer did not take her initial complaint seriously. The Human Rights Commission's staff investigated the complaint and found that the employer had spoken with the alleged sexual harasser, who had agreed to apologize and refrain from the activities in question. It showed that this was initially satisfactory to the complainant, and she had actually resigned for a reason unrelated to harassment. The Director closed the file as being clearly without merit.

7. Sex & age / Employment

The complainant alleged that he was denied temporary employment because the employer's policies discriminated against him on the basis of sex and age. The investigation showed that that the policies in place were not discriminatory and that other men of the same age as the complainant were offered temporary employment. The Director closed the file as being clearly without merit.

Boards of Inquiry

If a formal complaint cannot be settled, the Commission may recommend that a Board of Inquiry hear the complaint. In that case, the Minister responsible for the Human Rights Commission may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, and acts as a Human Rights Board of Inquiry upon request of the Minister. Alternately, the Minister may choose to appoint a separate Human Rights Board of Inquiry to hear that specific case. Boards of Inquiry are separate and independent from the Commission.

During the year, the Commission recommended the appointment of seven new Boards of Inquiry. Four deal with sex discrimination with respect to services and three deal with physical disability discrimination in employment. At the end of March 2011, all seven files remained open.

Three Boards of Inquiries appointed in past fiscal years were dealt with, two were settled and in one, a decision was rendered by the Board (See *Way* below). At the end of March 2011, two of the five pending Boards of Inquiry from previous fiscal years, remained open but were similar to the *Way* complaint, where a decision was rendered:

Way v. The Department of Education and School District 10

The complainant alleged that he was discriminated on the basis of his age by the respondents when he was no longer permitted to drive a school bus when he turned 65 years old. The respondents maintained that they were following a regulation under the New Brunswick *Education Act* and the requirement that a school bus driver not be over the age of 65 is a bona fide occupational qualification (BFOQ). The complainant had no employment related performance issues.

The Board of Inquiry found that the complainant had established a prima facie complaint of discrimination and therefore, the onus shifted to the respondents to establish a BFOQ. The Board found that the respondents failed to establish a BFOQ as the information provided indicated that the respondents took the position that there was no possible means of accommodation and instead, selected a rigid rule that the Board found, was not supported by the evidence. The Board ordered the respondents to: pay the complainant five thousand dollars as general damages; pay the complainant the difference in his lost wages; and discontinue the discriminatory practice of requiring school bus drivers to retire from driving a school bus at age 65.

Judicial Review

In June 2010, the Court of Queen's Bench heard arguments related to the Commission's decision to dismiss a complaint alleging physical disability and perceived mental disability discrimination in employment; the Court did not render its decision and requested that the applicant obtain case law indicating that the Commission has jurisdiction over matters alleging discrimination and workplace harassment even if the alleged discrimination is not based on one of the grounds covered by the New Brunswick *Human Rights Act*. The Court is scheduled to hear supplementary arguments in May 2011.

In July 2010, the Court of Queen's Bench heard arguments in the *A.B* v. *Brunswick News Inc.* complaint as the applicant sought judicial review of the Board of Inquiry's decision to dismiss his complaint of mental disability discrimination in employment; the Court had not rendered its decision at the end of March 2011.

In January 2010, the Court of Queen's Bench heard arguments related to the Commission's denial of a time limit extension in one case; it had not rendered its decision at the end of March 2011.

During the year, the Court of Queen's Bench delivered a decision in one case:

The Province of New Brunswick (as represented by the Department of Supply and Services)* v. *E.P., and the New Brunswick Human Rights Commission

The complainant filed a complaint with the Commission as well as a time limit extension (TLE) request. Legal Counsel was responsible for the file and sent the TLE to the respondents for their response. Legal Counsel spoke with the medical doctor who was treating the complainant and obtained further information with respect to the complainant's medical condition. This information was not shared with the respondent due to privacy issues. The respondent provided their response to the TLE and Legal Counsel gathered the information and provided legal advice to the Commission with respect to granting or dismissing the TLE request. The Commission decided to grant the TLE request.

The respondent filed an application for judicial review of the Commission's decision to grant the TLE. In its decision dated March 11, 2011, the Court decided that the Commission did not respect the rules of natural justice and did not follow procedural fairness by failing to provide the respondents with all the information that would be used by the Commission. The Court admits that a legal counsel's function may overlap at times, but that a legal counsel cannot act as investigator and as legal advisor to the Commission. Further, legal counsel cannot gather evidence, decide what evidence should or should not be released to the respondent and then refuse to release the "legal advice" due to claimed privilege. The Court found that if facts were gathered by the Commission staff, then the facts should be provided to the Respondent and if a recommendation was made to the Commission, then the said recommendation should be given to the respondent. It is unfair for legal counsel to do an investigation then shield the results under the claim of privilege. As such, the Commission's decision to allow the TLE request was removed into the Court and quashed.

Appeals

On June 3, 2010, the Court of Appeal rendered its decision in the *New Brunswick Human Rights Commission* v. *Province of New Brunswick (Department of Social Development)* case.

The Human Rights Commission had recommended that this matter proceed to a Board of Inquiry and the Minister accepted the recommendation. However, the Province sought a judicial review, and the Court of Queen's Bench quashed the decision. The Court found that the Commission had breached procedural fairness in six instances and ordered that the New Brunswick Labour and Employment Board (acting as a Human Rights Board of Inquiry) be prohibited from taking any further steps with respect to the complaint.

The Commission appealed to the Court of Appeal of New Brunswick, arguing that the lower court had erred with regard to each of the alleged instances of procedural unfairness.

The Court of Appeal found that the Commission had not breached procedural fairness. However, the Court of Appeal was not convinced that the complaint revealed an arguable case of discrimination and upheld the lower court decision to bar the Labour and Employment Board from hearing the matter.

The Commission sought leave of that decision to the Supreme Court of Canada, but leave was denied.

Education and Prevention

National and International Activities

In April, the staff provided an information session on the Human Rights Commission's guideline on accommodating students with a disability to 12 teachers and education officials from Columbia who were visiting New Brunswick to learn more about inclusion programmes for people with a disability. As most of the participants spoke only Spanish, the presentation was interpreted to that language.

The Commission's staff delivered two presentations to the 2010 annual conference of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA), of which the Commission is a founding member. The presentations focused on excessive delay in complaint processing and related costs, and on conducting error-free investigations. CASHRA was established in 1972 to foster cooperation and information-sharing between human rights agencies across Canada. It holds a human rights conference for members, staff and the general public each year on a rotating basis. One of the Commission's lawyers is a member of the CASHRA lawyers' group, which meets periodically on federal/provincial jurisdictional issues related to human rights. The lawyer also represents the Commission on CASHRA's Research and Policy Committee. The Human Rights Commission was featured on CASHRA's website during the month of March in 2011.

In October, the Chair of the Commission participated in a meeting with officials of the Canadian Museum on Human Rights, which is under construction and is expected to open in Winnipeg in 2012. The meeting focused on potential exhibits and visitor interactions at the facility and on its website.

Building Bridges - Changing Lives conference

The Human Rights Commission was a sponsor of the *Building Bridges - Changing Lives* conference held at the University of New Brunswick in Fredericton on May 15 and 16. The conference was organized by the Pride in Education (PIE) network, a group of teachers of various sexual orientations formed in 2009 to promote anti-homophobia and anti-heterosexist education.

The PIE network aims to promote and establish a provincial Gay-Straight Alliances (GSA) network. GSA's are groups of high school students who work to foster a positive school environment for sexual minority (lesbian, gay, bisexual and transgender) students and to discuss the issues that concern them. New Brunswick has about a dozen GSA's, most of them created over the last year.

The keynote speaker at the conference was Dr. Rev Brent Hawkes, the recipient of the New Brunswick Human Rights Award for 2009. A member of the Commission's staff gave a presentation on the application of the *Human Rights Act* to lesbian, gay, bisexual and transgender students to the adult advisors attending the conference.

About 120 high school students who belong to GSA's attended the half-day conference. The conference went very well and the participants were very enthusiastic.

Human Rights Award

The New Brunswick Human Rights Award was established in 1988 to recognize individuals and organizations that have shown outstanding effort, achievement and/or leadership on a volunteer basis in the promotion of human rights and equality, and as such serve as examples to all New Brunswickers. The award is presented on an annual basis.

On September 14, the 2010 New Brunswick Human Rights Award was presented to the Elizabeth Fry Society of Saint John Inc. for its work advancing the rights of female inmates and accused persons and their families. Elizabeth Fry volunteers act as mentors for women prisoners and offer court support and assistance in obtaining legal aid and legal advice. In addition, they lobby government for change, seek support on systemic issues faced by female inmates and provide public education and awareness about their human rights.

The society has also established a mother/child read aloud program that enables incarcerated mothers to read books onto tapes and send the tapes, the books and a walkman to their children. About 7,200 books have been mailed to 3,600 children in New Brunswick since 2000.

The Lieutenant Governor of New Brunswick, Honourable Graydon Nicholas, hosted the Award ceremony at Government House in Fredericton. The group was presented a framed certificate, and their name was added to the base of the award sculpture, which is housed at Government House. A news release was also issued about the award.

Media Relations

To further its educational mandate, the Commission occasionally publishes news releases or statements to promote equality and inform New Brunswickers of their human rights and responsibilities. In 2010-2011, the Commission issued 15 releases or statements.

Releases were issued announcing the recipient of the Human Rights Award, new initiatives by Elections NB to make voting more accessible to people with a disability, and new legislation that gives roomers legal rights equivalent to those of tenants.

Statements were also published to mark a number of provincial, national and international days related to human rights, such as New Brunswick Human Rights Day, International Women's Day, Disability Awareness Week, the International Day against Homophobia and Transphobia and the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.

During the year, the Chairperson was interviewed by the media on several occasions about current human rights issues.

Presentations

As part of its educational programme, the Human Rights Commission delivered 53 presentations or information sessions in 2010-11. Six additional training sessions were agreed to as a term of settlement of a human rights complaint.

Sixteen presentations were delivered to various university classes, mainly in courses dealing with Human Rights and Law, and nine were delivered to classes in schools, most of them being Law classes in high school. In addition, presentations were delivered to educators, parents, non-governmental organizations and private and public sector employers and unions,

The most common topics of the presentations were maintaining a respectful workplace, which was the topic of six presentations. Eighteen presentations concerned accommodation of disability, of which 10 concerned employment and eight concerned the Commissions' guideline on accommodating students with a disability.

The following is a sample of the presentations given by staff:

On April 20, staff members gave a half-day training session entitled "Footsteps at the Door" to 150 human resource professionals in Moncton. The session concerned the rights and obligations of employers under the *Human Rights Act* with respect to disability-related absenteeism. There was an extensive question and answer period, and the session appeared to be well received. Following the presentation, several attendees contacted the presenters to discuss disability-related issues in their workplace. A similar presentation was delivered on November 30 to about 35 members of the Saint John chapter of the Human Resource Association of New Brunswick.

A member of the staff gave a public presentation on the *Human Rights Act* and lesbian, gay, bisexual and transgender students on April 22 in Moncton. The presentation was timed to coincide with a one-day training session for professionals by McGill University Social Work Prof. Bill Ryan and Psychologist Françoise Susset.

On June 8, the Chairperson gave a presentation to about 50 delegates attending a workshop at the joint US/Canada conference of the Canadian Association of Student Financial Aid Administrators (CASFAA) at the University of New Brunswick in Fredericton. He spoke about breaking down barriers for students with disabilities at post-secondary universities and colleges.

The Commission's staff also delivered a day and a half long training program in February to the staff of the Employment Standards Branch of the Department of Post-Secondary Education, Training and Labour. The training focused on interviewing techniques and investigation.

In February 2011, the Commission staff provided information to the New Brunswick Nurses Union (NBNU) regarding accommodation in a unionized workplace. A Commission lawyer and a human rights officer had a round table discussion with several labour relations officers from the NBNU regarding human rights and in particular issues related to social condition, mandatory retirement and the duty to accommodate.

Other Initiatives

The Human Rights Commission's website is used by the public to access the Commission's guidelines and other publications as well as news and events. Lawyers also rely on the site to get the written decisions of human rights Boards of Inquiry. In 2010-11, a Links page was added to the website. It includes links to the other human rights tribunals and commissions in Canada and to various websites related to human rights in New Brunswick. A new page was added that provides a more detailed explanation of the *Human Rights Act*. The Commission's Strategic Plan for 2010-2015 was also added to the website.

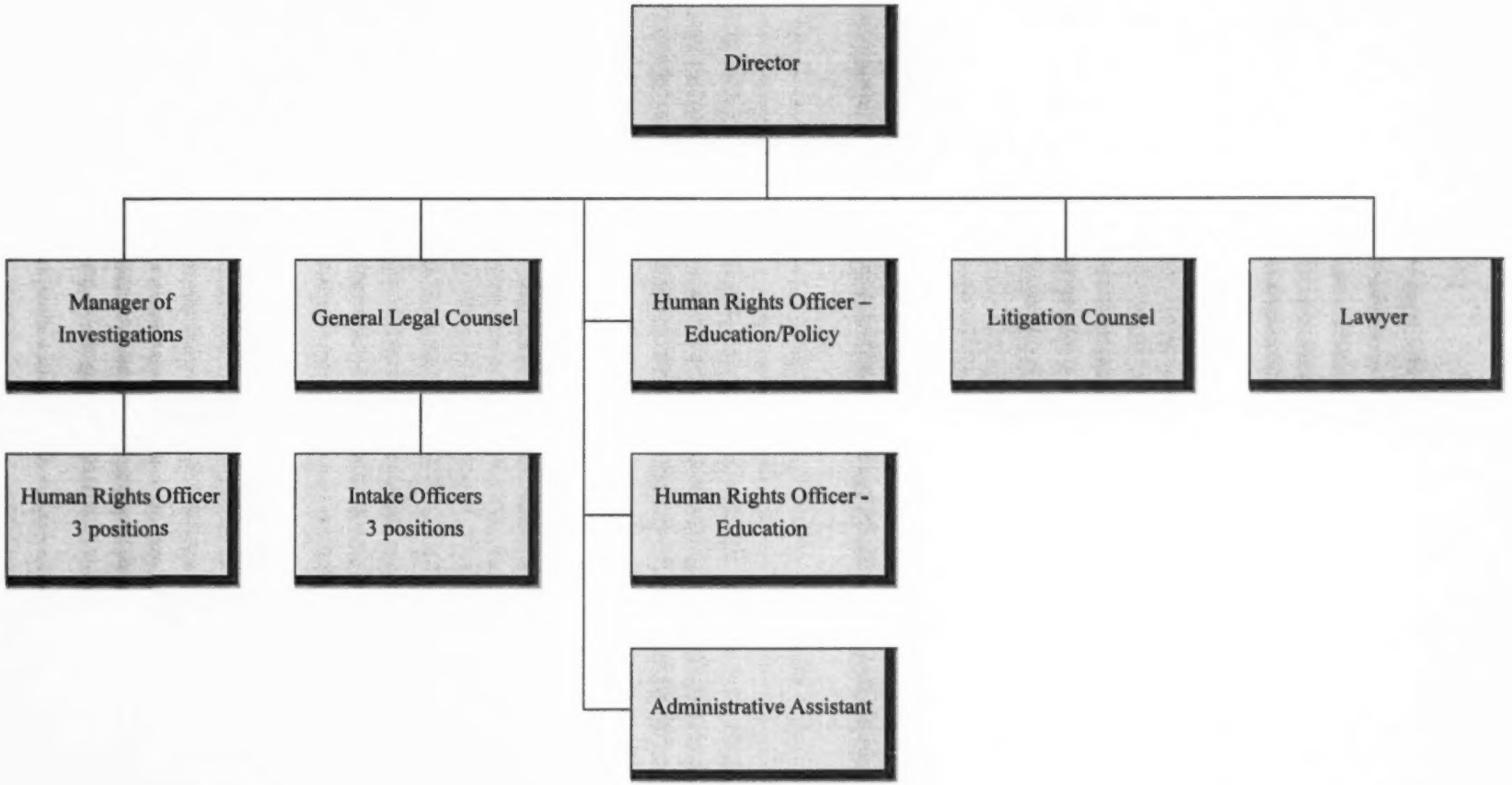
The Legal Counsel videotaped a segment on the need to accommodate university students with a disability. This video will form part of an online continuing education program offered by the Université de Moncton to its professors. The issues covered in the session were the *Human Rights Act*, the meaning of mental and physical disability, discrimination and accommodation, the legal obligation of the university to accommodate students with disabilities and the role professors play in the accommodation process.

Two of the Commissions' guidelines were updated in 2010-11, the guideline on pregnancy discrimination and the guideline on political belief and activity.

In August, the Chairperson recorded a television and online ad for Elections NB announcing new accommodations that Elections NB was making to allow people with disabilities to vote. The Commission also issued a news release to that effect.

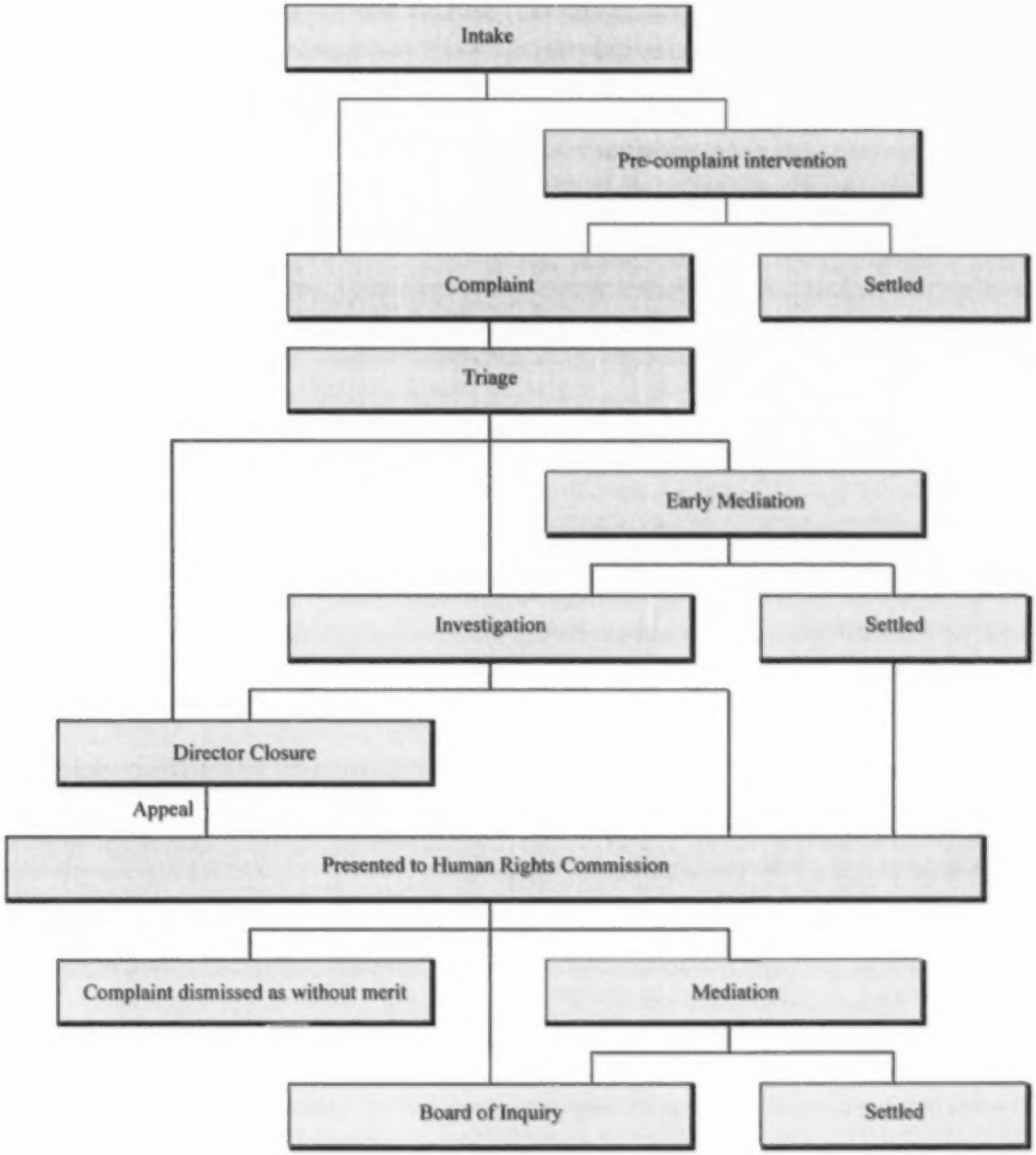
Appendix A

Organizational Chart



Appendix B

Complaint Process



Appendix C

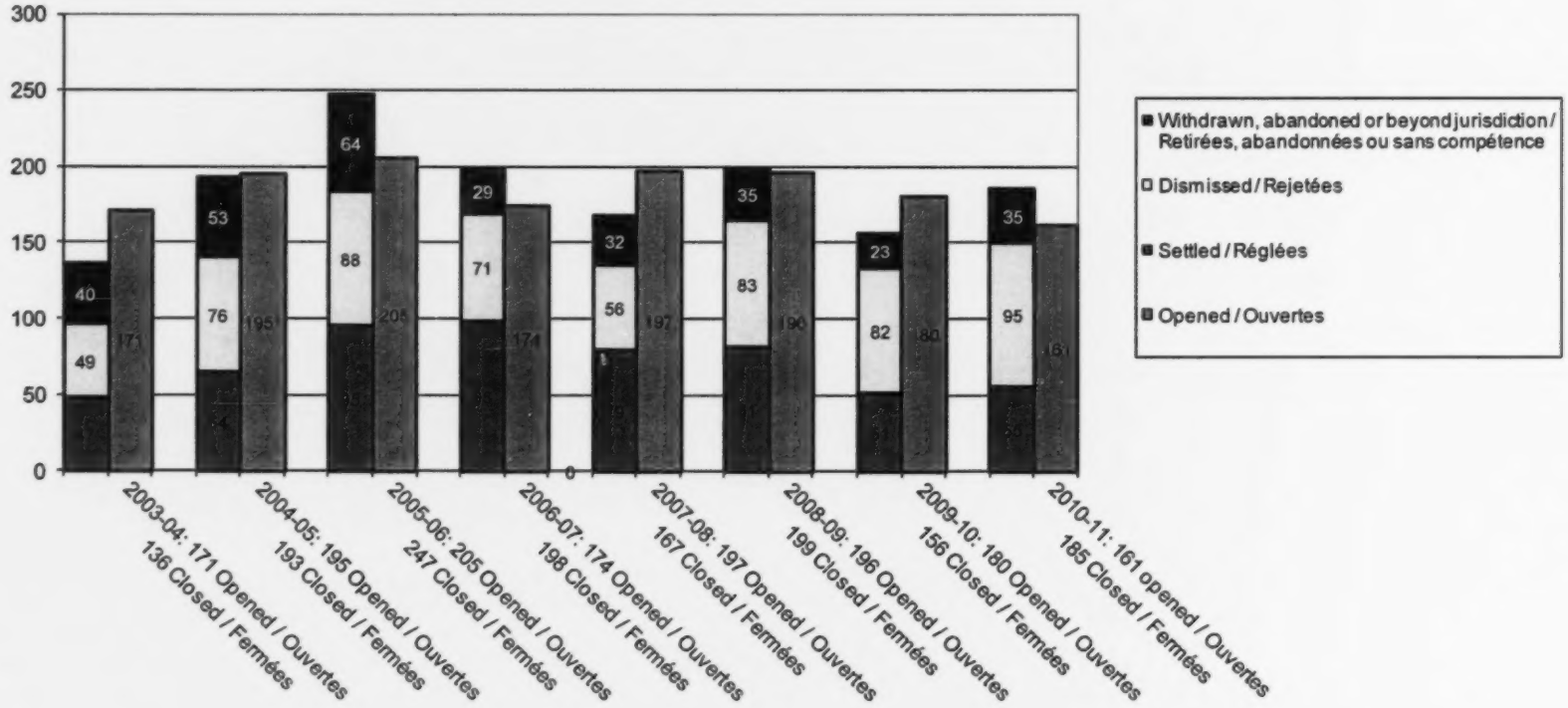
New Formal Complaints* by Ground and Activity

April 1, 2010 to March 31, 2011

	Employment	Housing	Services	Publicity	Associations	Total
Race	8	0	7	0	3	18 (6%)
Sex	17	0	5	0	1	23 (8%)
Religion	6	0	4	0	1	11 (4%)
Place of Origin	1	0	2	0	0	3 (1%)
Marital Status	5	0	2	0	2	9 (3%)
Mental Disability	37	1	14	0	1	53 (18%)
Colour	6	0	3	0	3	12 (4%)
Age	10	2	3	0	1	16 (6%)
Ancestry	0	0	3	0	0	3 (1%)
National Origin	7	1	4	1	4	17 (6%)
Physical Disability	61	0	10	0	2	73 (25%)
Sexual Harassment	7	0	1	0	1	9 (3%)
Sexual Orientation	4	0	2	0	0	6 (2%)
Political Belief or Activity	5	0	4	0	2	11 (4%)
Social Condition	8	3	7	1	4	23 (8%)
Reprisal	3	0	1	1	1	6 (2%)
Total	**185 (63%)**	**7 (2%)**	**72 (25%)**	**3 (1%)**	**26 (9%)**	**293***

* Note that this table shows allegations of discrimination, which exceed the number of distinct formal complaints since a single complaint may allege discrimination on more than one ground or in more than one activity. When each formal complaint alleging discrimination on multiple grounds or in multiple activities is counted as a single complaint, there were 161distinct new formal complaints.

Formal Complaints Opened and Closed
2003-2011



NOTE: These statistics include only formal complaints closed by the Human Rights Commission, not cases settled during pre-complaint interventions, nor formal complaints closed at the Board of Inquiry or Court levels.

Appendix D

Summary of Expenditures

This annual report was printed before the publication of the Public Accounts for 2010-11. Audited information was not yet available. For final figures, please consult the supplementary information relating to the Department of Post-Secondary Education, Training and Labour in Volume 2 of the Public Accounts.

	2009-2010 Actual	2010-2011 Main Estimates	2010-2011 Budget	2010-2011 Actual	2010-2011 Difference between actual and amended budget
Compliance and Prevention	$889,357	$942,000	$942,000	$858,943	$83,057
Legal Services	$272,191	$307,000	$307,000	$279,290	27,710
Office of the Commission	$47,479	$71,000	$71,000	$54,148	16,852
Total	**$1,209,027**	**$1,320,000**	**$1,320,000**	**$1,192,381**	**$127,619**

Appendix E

Publications of the New Brunswick Human Rights Commission

Pamphlets

- Accommodation at Work, FAQ for Employers
- Accommodation at Work, FAQ for Workers
- Accommodating Students with a Disability
- Complaint Process
- Our Human Rights (English, French, Korean, Mandarin & Spanish)

Guidelines adopted by the Commission

- Guideline on Accommodating Physical and Mental Disability at Work (2004)
- Guideline on Accommodating Students with a Disability (2007)
- Guideline on B.F.O.Q.'s and B.F.Q.'s and the Duty to Accommodate (2005)
- Guideline on Delegation of Compliance Functions (2007)
- Guideline on Discrimination in the Housing Sector (2004)
- Guideline on Political Belief or Activity (2004)
- Guideline on Pregnancy Discrimination (2004)
- Guideline on Privilege and the Human Rights Commission (1995)
- Guideline on Social Condition (2005)
- Guideline on Time Limit Extension for Complaint Initiation (1996, 1 page)

Other Publications

- Annual Reports
- Accommodation at Work (reference manual) (2011)
- Thirty-Five Years and Looking Forward! A Discussion Paper and Survey on New Directions in Human Rights for New Brunswick (2002)

Note: This list shows only printed publications. A few additional publications are available on our website: www.gnb.ca/hrc-cdp

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

2010-2011

RAPPORT ANNUEL

COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

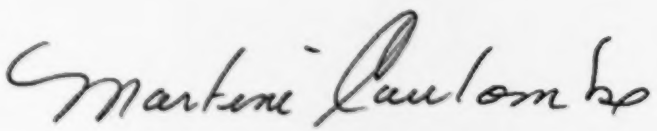
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
L'honorable Graydon Nicholas
Lieutenant-gouverneur de la
Province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2011. La Commission relève du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail de la province du Nouveau-Brunswick.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'expression de ma haute considération.

La ministre responsable de la Commission des droits de la personne,



L'honorable Martine Coulombe

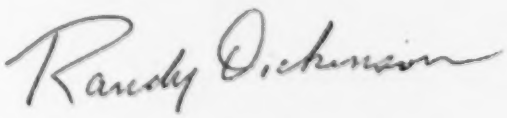
L'honorable Martine Coulombe
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne
Province du Nouveau-Brunswick

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2011.

Veuillez recevoir, Madame la Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président de la Commission des droits de la personne,



Randy Dickinson

Renseignements de référence :

Rapport annuel 2010-2011
Commission des droits de la personne

Publié par :
La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Septembre 2011

Couverture :
Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :
Services d'imprimerie, Approvisionnement et services

ISBN 978-1-55471-339-4
ISSN 1189-4423

Imprimé au Nouveau-Brunswick

Nos coordonnées :

Commission des droits de la personne du N.-B.
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1 Canada

Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
506-453-2301 (Fredericton et hors du N.-B.)
ATS : 506-453-2911

Courriel : hrc.cdp@gnb.ca

Internet : www.gnb.ca/hrc-cdp

Table des matières

Mot du président **1**

Membres de la Commission des droits de la personne **3**

Traitement des plaintes **5**

Éducation et prévention **13**

Annexes

A. Organigramme 18

B. Graphique d'acheminement des plaintes 19

C. Statistiques relatives aux plaintes 20

D. Résumé des dépenses 22

E. Nos publications 23

Message du président :

En tant que président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, j'aimerais faire quelques remarques sur les activités de la Commission au cours de l'exercice financier 2010-2011. La Commission a le mandat de promouvoir l'égalité et d'éliminer les pratiques et les attitudes discriminatoires par l'application de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick. Elle accomplit également auprès de la population diverses activités de sensibilisation et d'information qui visent à promouvoir les droits de la personne et, nous l'espérons, à permettre de prévenir des situations évitables de discrimination. Notre législation provinciale mentionne en particulier la race, la couleur, la croyance, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, le sexe, la condition sociale, les convictions ou l'activité politiques comme motifs de discrimination interdite au Nouveau-Brunswick.

Nous avons la grande chance de compter sur un personnel travailleur et dévoué qui, sous la supervision de notre directrice, Jill Peters, traite les nombreuses demandes de renseignements et les plaintes qui nous parviennent continuellement du public. Ses efforts reçoivent le soutien des membres nommés à la Commission des droits de la personne, bien informés et très motivés, qui, au cours de leurs réunions ordinaires, statuent collectivement sur les cas instruits par le personnel.

Pendant cet exercice financier, nous avons maintenu notre objectif de résoudre par un processus de médiation formelle ou informelle le plus grand nombre possible de plaintes reçues, afin de clôturer davantage de cas d'une façon acceptable pour les deux parties, et d'une manière à la fois efficace et économique. Nous continuons d'offrir la possibilité de traiter les plaintes selon un processus en bonne et due forme, en fonction du choix des parties impliquées, mais nous avons la satisfaction de signaler que de nombreux cas parviennent plus rapidement à un accord grâce aux services de médiation dispensés par notre personnel. De cette façon, nous pouvons réduire la moyenne générale de la durée requise pour clore un dossier. Ceci constitue un progrès important, compte tenu du fait que nous recevons toujours un fort volume de nouvelles plaintes pendant que nous traitons encore les cas reçus antérieurement.

J'ai le plaisir de faire savoir que notre site Web a été mis à jour et affiche des nouvelles d'intérêt émanant de la Commission des droits de la personne, ainsi que des liens vers d'autres sites. Nous sommes en train de réexaminer les lignes directrices opérationnelles sur l'interprétation de divers droits protégés par notre *Loi sur les droits de la personne*; ces directives se sont avérées très utiles aux employeurs et à d'autres parties concernées, leur permettant éventuellement d'éviter que l'on dépose des plaintes contre eux. Nous avons aussi augmenté la fréquence des communiqués de presse de la Commission des droits de la personne à propos de journées particulières et d'événements célébrant des progrès dans le domaine des droits de la personne.

Le Prix annuel des droits de la personne du Nouveau-Brunswick 2010 a été décerné à l'Elizabeth Fry Society of Saint John Inc., pour souligner ses nombreuses années de bénévolat au service des femmes incarcérées. Ce qui nous a particulièrement touchés chez ces bénévoles, parallèlement à leur défense constante des droits des prisonnières et à leur engagement comme mentors et conseillers auprès de femmes emprisonnées, c'est la réussite de leur programme *Read Aloud*. Créé dans le but de conserver les lignes de communication mère-enfant, ce programme permet à des femmes incarcérées de faire elles-mêmes des enregistrements de livres, qui sont ensuite remis à leurs enfants demeurés à la maison.

Membre de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP), la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick y joue toujours un rôle actif, afin de se tenir au courant des réalisations d'initiatives concernant les droits de la personne et de l'évolution de la jurisprudence en matière de ces droits à l'échelle nationale, dans le but de déterminer comment les appliquer à notre province.

Nous souhaitons exprimer notre gratitude pour le soutien que nous recevons du gouvernement du Nouveau-Brunswick, en particulier du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, auquel nous sommes rattachés actuellement. Ils nous ont accordé une autonomie d'action libre de toute ingérence politique. Nous avons été informés qu'au cours de la prochaine année, nous verrons probablement une modification de notre mandat hiérarchique, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick devant alors relever directement de l'Assemblée législative et non plus d'un ministère particulier, ceci afin de mettre encore davantage en évidence notre autonomie d'action.

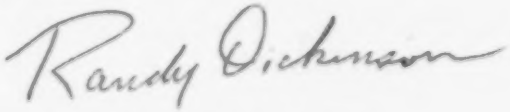
La Commission des droits de la personne a élaboré un Plan stratégique 2010-2015, qui est affiché sur notre site Web dans le but d'attirer l'attention sur nos objectifs opérationnels pour les prochaines années, alors que nous nous efforçons, dans nos activités concernant les droits de la personne, de susciter des améliorations dans les services que nous offrons au public et d'y assurer une haute qualité.

Je peux affirmer sans me tromper que nous faisons d'importants progrès dans la reconnaissance des droits de la personne et des responsabilités concomitantes quant à la prévention de la discrimination. Toutefois, le fort volume et la diversité des plaintes que nous recevons confirment certainement qu'il y a encore beaucoup de travail à faire. Par comparaison avec les autres minorités, nous sommes particulièrement préoccupés par le taux excessivement élevé de plaintes en matière de droits de la personne provenant de personnes handicapées.

Nous voudrions exprimer officiellement nos remerciements à toutes les personnes et à tous les groupes qui, d'un bout à l'autre de la province, œuvrent à la promotion des droits de la personne, ainsi qu'à tous ceux et celles qui se font entendre lorsqu'ils sont témoins d'un événement qu'ils savent être inacceptable.

Les employés et les membres de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick s'engagent à consacrer toutes leurs ressources et toutes leurs énergies à combattre la discrimination et les inégalités et à travailler en partenariat avec divers collaborateurs afin d'informer la population sur les droits de la personne et sur la responsabilité qui revient à chacun de se comporter en bon citoyen et d'agir envers les autres dans la dignité, le respect et l'égalité.

Le tout respectueusement soumis,



Randy Dickinson, C.M.
Président
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Membres de la Commission des droits de la personne

En date d'avril 2010, les membres de la Commission des droits de la personne étaient Gordon Porter (président), Patrick Barbour, Aloke Chatterjee, Huberte Gautreau, Arthur Harquail, Audrey Lampert, René Landry, Emil Olsen et Eva Sock. Les notices biographiques de chacun des membres se trouvent dans les rapports annuels précédents. Celles des membres actuels sont également publiées dans le site Web de la Commission des droits de la personne.

Les mandats du président, Gordon Porter, et des membres Aloke Chatterjee et Audrey Lampert sont arrivés à échéance au cours de l'année financière 2010-2011. Les deux nouveaux membres suivants ont été nommés : Karine Levesque et Randy Dickinson, qui est le nouveau président. Donc, les membres de la Commission des droits de la personne en date du 31 mars 2011 étaient : Randy Dickinson (président), Patrick Barbour, Huberte Gautreau, Arthur Harquail, René Landry, Karine Levesque, Emil Olsen and Eva Sock.

Voici les notices biographiques des nouveaux membres :

Randy Dickinson (président)

Randy Dickinson, C.M., est né et a grandi à Upper Woodstock, au Nouveau-Brunswick. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts avec distinction en sciences politiques de l'Université Acadia et il a terminé avec brio ses études de première année en droit à l'Université du Nouveau-Brunswick. Son emploi continu d'été au Camp Rotary a débouché en 1977 sur une offre d'emploi permanent du Conseil des Canadiens avec déficience (maintenant connu sous le nom de Timbres de Pâques Nouveau-Brunswick).

En janvier 1983, M. Dickinson a été embauché à titre de premier directeur général du Conseil du premier ministre sur la condition des personnes handicapées. En 1990, on lui a offert de devenir directeur général du Conseil sur la santé du premier ministre. Une fois cette tâche terminée, M. Dickinson a brièvement dirigé l'Association canadienne des paraplégiques au Nouveau-Brunswick avant de revenir au Conseil du premier ministre sur la condition des personnes handicapées en 1992. En novembre 2009, il s'est retiré du Conseil du premier ministre en raison de la progression de son incapacité physique.

Dans le cadre de ses fonctions et de ses activités bénévoles, M. Dickinson participe à de nombreux comités, conseils et projets concernant, notamment, l'équité en matière d'emploi, l'éducation inclusive, les droits de la personne, le logement social, la pauvreté, les questions de santé mentale, la réduction de la violence faite aux femmes, l'accès universel aux services et aux établissements publics, les transports accessibles, l'accès à l'équipement et aux programmes de réadaptation ainsi que les soins de santé durables et les questions liées à l'économie.

M. Dickinson a eu l'honneur de recevoir de nombreux prix en remerciement de ses activités professionnelles et communautaires. Il a, entre autres, été nommé membre de l'Ordre du Canada en 1999. Il a également reçu deux Titres de membres Paul Harris du Rotary International, deux distinctions honorifiques nationales de l'Association canadienne des ergothérapeutes, la Médaille du jubilé de la Reine, le prix d'excellence de la Fête du Nouveau-Brunswick, le prix Jack Sarney du Conseil national des Timbres de Pâques – Marche des dix sous et le prix du champion de l'inclusion de l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire en 2009.

M. Dickinson est actuellement actif auprès du comité sur la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick et du Comité de la Santé du Nouveau-Brunswick. Au mois de mai 2010, il a été nommé président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

M. Dickinson et son épouse Karen demeurent à Fredericton.

Karine Levesque

Karine Levesque, TSI, est une travailleuse sociale au Programme extra-mural de Grand-Sault depuis 2000. Elle était auparavant une travailleuse sociale avec le Centre de santé mentale communautaire à Edmundston.

Mme Levesque est actuellement la présidente de l'Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick, son mandat se terminant en juin 2011. Elle est également une membre et ancienne présidente de la filiale Madawaska de l'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM), ainsi qu'une ancienne membre du conseil d'administration de la Division Nouveau-Brunswick de l'ACSM.

Elle est aussi membre du Réseau-action communautaire de la Société Santé et Mieux-être en français du Nouveau-Brunswick.

En 2010, Mme Levesque a reçu le Prix d'excellence pour services exceptionnels, pour le Nouveau-Brunswick, accordé par l'Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux. En 2004, elle était la travailleuse sociale de l'année de son chapitre local de l'Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick.

Traitement des plaintes

Traitement des plaintes

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, d'une incapacité physique ou mentale, de son état matrimonial, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa condition sociale ou de convictions ou d'activité politiques a le droit de déposer une plainte de discrimination en vertu de l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*. Toutes les plaintes déposées auprès de la Commission des droits de la personne sont confidentielles et sont discutées uniquement avec les parties en cause.

Une équipe de triage examine toutes les plaintes officielles afin de cerner les questions liées aux droits de la personne qui y sont soulevées. Elle répond également à toute question au sujet de la compétence ou du caractère suffisant de la formule de plainte.

La Commission des droits de la personne, en raison des problèmes identifiés lors du processus de triage, a élaboré un nouveau formulaire ainsi qu'une nouvelle trousse de plainte dans le but de réduire les délais occasionnés par l'obligation de faire réviser les formulaires de plainte par les plaignants après leur dépôt.

La Commission des droits de la personne a mis en place un mécanisme centralisé d'avis en cas de plainte, selon lequel il incombe à un seul membre du personnel de prendre contact, après le triage, avec les parties visées par toutes les plaintes. Il communique avec la partie plaignante afin d'obtenir des renseignements supplémentaires au sujet de la plainte. Il communique ensuite avec l'intimé pour le mettre au courant de la plainte et des mécanismes de médiation et d'enquête de la Commission des droits de la personne et pour lui offrir les services de médiation précoce

Si la médiation est acceptée, un agent des droits de la personne tente de régler la plainte en faisant part à l'intimé des conditions auxquelles la partie plaignante serait prête à s'entendre. Dans certains cas, les parties se rencontrent à l'occasion d'une séance de médiation. Toutes les discussions en vue d'un règlement sont strictement confidentielles et se déroulent sous réserve des droits des parties.

Si les parties s'entendent, elles signent une renonciation et une entente de confidentialité et le dossier est classé parmi les affaires réglées.

Si les parties ne réussissent pas à s'entendre, l'intimé doit déposer une réponse écrite et le plaignant a la possibilité de répliquer par écrit à la réponse. Le dossier est ensuite mis à l'étude afin de déterminer les prochaines mesures à prendre. Ces mesures peuvent comprendre le rejet par la directrice ou la remise du dossier à un agent pour la poursuite de l'enquête.

Les règlements à l'amiable peuvent comprendre un dédommagement pour des dommages-intérêts particuliers et généraux, car une commission d'enquête peut ordonner ces deux modes de réparation si elle détermine qu'il y a eu discrimination. Les dommages-intérêts particuliers comprennent le salaire perdu et les dépens engagés par les plaignants. Les dommages-intérêts généraux sont destinés à indemniser le plaignant qui a subi une atteinte à sa dignité, à ses sentiments et au respect de sa personne. Parmi les autres conditions de règlement à l'amiable, mentionnons un accommodement, une lettre de référence, une lettre d'excuses, un changement dans les directives, le rétablissement d'un employé congédié, et l'obligation pour l'intimé de suivre un atelier de formation sur les droits de la personne.

Un diagramme du processus de traitement des plaintes se trouve à l'annexe B.

Statistiques sur les plaintes

Des données statistiques sur les plaintes se trouvent à l'annexe C. Voici quelques faits saillants :

- La Commission des droits de la personne a reçu 161 plaintes en 2010-2011, comparativement à 180 en 2009-2010; quatre-vingt-six de ces plaintes ont été déposées par des femmes.
- Les plaintes faisaient état de 293 allégations de discrimination, étant donné qu'un certain nombre de plaintes étaient fondées sur plusieurs motifs (p. ex. : race et couleur) ou touchaient plusieurs activités (p. ex. : services et habitation).
- En tout, 842 personnes ont été dirigées vers d'autres organismes.
- À la fin de l'année, 178 dossiers de plaintes étaient ouverts, comparativement à 206 l'année précédente; ce total comprend les affaires renvoyées à une commission d'enquête.

Motifs de discrimination

Les motifs les plus souvent cités étaient l'incapacité physique (73) et l'incapacité mentale (53), qui représentaient en tout 43 % de l'ensemble des plaintes. Venaient ensuite la discrimination en raison de la condition sociale (23) et du sexe (23), suivie de la race (18).

Comme dans les années antérieures, la plupart (185) des plaintes se rapportaient à l'emploi. la plupart (98, 53%) de ces plaintes étaient fondées sur une incapacité physique ou mentale.

Fermeture de dossiers de plaintes

En tout, 189 dossiers de plaintes officielles ont été fermés en 2010-2011, comparativement à 336 en 2009-2010. Ces dossiers ont été fermés aux étapes suivantes :

- 55 plaintes ont été réglées à l'amiable, dont 10 à l'étape de la médiation précoce,
- 95 ont été rejetées,
- 35 ont été retirées ou abandonnées, ou ont été déclarées hors du ressort de la Commission des droits de la personne.
- Quatre ont été fermés au niveau de la commission d'enquête ou du tribunal.

Règlements à l'amiable

En tout, 59 cas ont été réglés à l'amiable, comparativement à 61 en 2009-2010. Ceux ci comprenaient 55 plaintes officielles (par rapport à 51 en 2009-2010) et quatre interventions préalables au dépôt d'une plainte (comparativement à 10 en 2009-2010). Les interventions préalables au dépôt d'une plainte sont effectuées dans des cas qui présentent une certaine urgence, par exemple si une personne risque de perdre son emploi ou d'être expulsée.

Les dossiers ont été réglés aux étapes suivantes :

- Quatre dossiers ont été réglés dans le cadre d'une intervention préalable au dépôt d'une plainte,
- 11 l'ont été dans les six mois du dépôt de la plainte (c. à d. à l'étape de la médiation précoce),
- 41 l'ont été après six mois, mais avant d'être examinés au cours d'une réunion de la Commission des droits de la personne,
- Un dossier a été réglé après avoir été examinées au cours d'une réunion de la Commission des droits de la personne, mais avant d'être renvoyées à une commission d'enquête.
- Deux dossiers ont été réglés au niveau de la commission d'enquête.

Exemples de plaintes

Voici des exemples de plaintes que la Commission des droits de la personne a traitées pendant la période visée par le présent rapport.

1. Incapacité physique / Emploi

La plaignante a allégué qu'on avait mis fin à son emploi parce qu'elle avait subit une dépression. Lorsqu'elle a été diagnostiquée comme souffrant d'une dépression, son médecin lui a ordonné de prendre un congé de maladie et a estimé une date de retour. Plus tard, le médecin a prolongé son congé de maladie parce que la plaignante n'était pas prête à réintégrer le marché du travail. À son retour, la plaignante a été informée que l'on avait mis fin à son emploi. L'employeur a nié avoir fait preuve de discrimination envers la plaignante, mais il a été disposé à participer à une médiation qui a abouti à un règlement. Il a payé la somme de 1 500 $ en dommages intérêts généraux.

2. Religion / Emploi

La religion du plaignant lui interdit de travailler les vendredis. Il a allégué que son employeur n'a pas pris de mesures pour s'adapter à sa situation et lui a mentionné ouvertement que ce dernier n'obtiendrait pas de promotion en raison de sa religion restrictive. L'enquête a identifié des preuves qui appuyaient la plainte. Le personnel de la Commission des droits de la personne a pu négocier un règlement à l'amiable. L'employeur a convenu de recevoir une formation sur le devoir d'accommoder et de payer des dommages-intérêt de 6 500 $.

3. Condition sociale / Services

La plaignante a allégué que l'intimé avait refusé de lui fournir ses services en raison du fait qu'elle était une récipiendaire de l'assistance au revenu. Elle a allégué aussi que l'intimé a souvent fait référence à sa condition sociale et a éventuellement cessé de lui fournir ses services. L'intimé a déclaré que la plaignante n'était jamais satisfaite de son travail, mais qu'il n'a jamais mis fin à la relation fournisseur-cliente. Le personnel a mené une enquête qui a démontré qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour poursuivre l'étude de la plainte. La directrice a clos ce dossier comme étant clairement non-fondé.

4. Orientation sexuelle et état matrimonial / Emploi

Un employé masculin a allégué que son employeur a mis fin à son emploi parce qu'il s'était marié à un autre homme. L'employeur a nié toute discrimination à l'égard du plaignant, mais il a accepté de participer au processus de médiation de la Commission des droits de la personne, sous toutes réserves. L'employeur a convenu de payer des dommages-intérêt de 3 000 $.

5. Incapacité mentale / Emploi

Le plaignant a allégué qu'on avait mis fin à son emploi parce qu'il faisait une dépression. Lorsqu'il a été diagnostiqué comme souffrant d'incapacité mentale par son médecin, il a pris un congé de maladie. À son retour au travail, le plaignant a reçu une promotion, mais sa dépression s'est détériorée par la suite et on a mis fin à son emploi. L'employeur a nié avoir fait preuve de discrimination envers le plaignant, mais il a accepté de participer à une médiation qui a abouti à un règlement. Il a payé la somme de 20 000 $ en dommages intérêts généraux.

6. Harcèlement sexuel / Emploi

La plaignante a allégué qu'elle avait été obligée de démissionner de son poste en raison de harcèlement sexuel (un dessin obscène) de la part d'un co-travaillant. Elle a allégué aussi que l'employeur n'a pas pris au sérieux sa plainte initiale. Suite d'une enquête, la Commission des droits de la personne a découvert que l'intimé avait discuté avec l'auteur allégué du harcèlement et que celui-ci avait accepté de s'excuser et de s'abstenir de harceler la plaignante. La plaignante avait d'abord été satisfaite de ce résultat, et avait plutôt démissionné pour une raison qui n'était pas reliée au harcèlement. La directrice a clos ce dossier comme étant clairement non-fondé.

7. Sexe et âge / Emploi

Le plaignant a allégué qu'on lui a refusé un emploi temporaire parce que les directives de l'employeur étaient discriminatoires envers lui en raison de son sexe et de son âge. L'enquête a démontré que les directives en vigueur dans l'entreprise de l'intimé n'étaient pas discriminatoires et que d'autres hommes du même âge que le plaignant se sont vus offrir un emploi temporaire. La directrice a clos ce dossier comme étant clairement non-fondé.

Commissions d'enquête

Lorsqu'il est impossible de régler une plainte officielle, la Commission des droits de la personne peut recommander qu'elle soit instruite par une commission d'enquête. Dans un tel cas, le ministre responsable de la Commission des droits de la personne peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui traite de divers genres de litiges en matière d'emploi, et, à la demande du ministre, agit à titre de commission d'enquête en matière de droits de la personne. Alternativement, le ministre peut décider de nommer une commission d'enquête distincte pour entendre une plainte particulière qui invoque une violation des droits de la personne. Les commissions d'enquête sont distinctes et indépendantes de la Commission des droits de la personne.

Au cours de l'année, la Commission des droits de la personne a recommandé la nomination de sept nouvelles commissions d'enquête. Quatre d'entre elles portaient sur des plaintes pour discrimination fondée sur le sexe dans le contexte de services, alors que trois autres portaient sur la discrimination à l'emploi en raison d'incapacité physique. À la fin du mois de mars 2011, les sept dossiers étaient toujours ouverts.

Parmi les commissions d'enquête nommées au cours des années précédentes, trois ont été traitées, deux ont été réglées, alors que la commission d'enquête a rendu une décision dans un cas (Voir *Way* ci-dessous). À la fin du mois de mars 2011, cinq commissions d'enquête nommées au cours des années précédentes étaient en suspens; dans deux cas, aucune décision n'a encore été rendue, mais les plaintes sont semblables à celle du dossier *Way*, où une décision a été rendue :

Way* c. *Ministère de l'Éducation et District scolaire 10

Le plaignant a allégué qu'il était victime de discrimination fondée sur l'âge en raison du fait que les intimés lui ont interdit de conduire un autobus scolaire à compter du jour où il a atteint l'âge de 65 ans. Les intimés ont soutenu qu'ils se conformaient à un règlement pris en vertu de la *Loi sur l'éducation* du Nouveau-Brunswick, et que l'obligation pour les chauffeurs d'autobus scolaire de prendre leur retraite à l'âge de 65 ans constitue une qualification professionnelle réellement requise. Le plaignant ne présentait aucun problème de rendement en lien avec son emploi.

La commission d'enquête a conclu que le plaignant avait réussi à faire une preuve *prima facie* de discrimination; par conséquent, le fardeau de preuve s'est reporté sur les intimés, qui ont dû établir la preuve de l'existence d'une qualification professionnelle réellement requise . La commission d'enquête a conclu que les intimés n'avaient pas réussi à prouver l'existence d'une qualification professionnelle réellement requise; les renseignements fournis ont révélé que les intimés ont adopté la position selon laquelle aucun accommodement n'était possible et qu'ils ont plutôt opté pour une règle rigide qui, selon la commission d'enquête, n'était pas appuyée par la preuve. La commission d'enquête a ordonné aux intimés de payer au plaignant la somme de cinq mille dollars en dommages généraux, de lui verser le montant de salaire perdu et de mettre fin à la pratique discriminatoire exigeant qu'un chauffeur d'autobus scolaire cesse de conduire un autobus scolaire et prenne sa retraite à 65 ans.

Révision judiciaire

En juin 2010, la Cour du Banc de la Reine a entendu les plaidoiries au sujet de la décision rendue par la Commission des droits de la personne qui a rejeté une plainte pour discrimination à l'emploi fondée sur une incapacité physique et une incapacité mentale perçue. La Cour n'a pas rendu de décision et a demandé au plaignant qu'il dépose de la jurisprudence concluant que la Commission des droits de la personne est compétente pour instruire des plaintes de discrimination et de harcèlement en milieu de travail, même si la discrimination alléguée n'est pas fondée sur un des motifs prohibés dans la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick. La Cour devrait entendre les plaidoiries additionnelles en mai 2011.

En juillet 2010, la Cour du Banc de la Reine a entendu les plaidoiries dans le cadre de la plainte dans l'affaire *A.B* c. *Brunswick News Inc.* Le plaignant a demandé une révision judiciaire de la décision de la commission d'enquête rejetant sa plainte de discrimination à l'emploi fondée sur une incapacité mentale. La Cour n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de mars 2011.

En janvier 2011, la Cour du Banc de la Reine a entendu les plaidoiries au sujet du refus de la Commission des droits de la personne d'accorder une prolongation dans une affaire. Elle n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de mars 2011.

Au cours de l'année, la Cour du Banc de la Reine a rendu une décision dans l'affaire suivante :

Province du Nouveau-Brunswick (représentée par le ministère de l'Approvisionnement et des Services)* c. *E.P. et Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Le plaignant a déposé une plainte à la Commission des droits de la personne, ainsi qu'une demande de prolongation du délai (DPD). Le plaignant était représenté par un conseiller juridique, qui a fait parvenir la DPD aux intimés afin d'obtenir leur réponse. Il a aussi parlé au médecin qui traitait le plaignant et a obtenu de plus amples renseignements sur l'état de santé de ce dernier. Ces renseignements n'ont pas été transmis à l'intimé pour des raisons de protection des renseignements personnels. L'intimé a répondu à la DPD; le conseiller juridique a rassemblé les

renseignements et transmis à la Commission des droits de la personne un avis juridique sur la question d'accorder ou de rejeter la DPD. La Commission des droits de la personne a décidé d'accorder la DPD.

L'intimé a déposé une requête en révision judiciaire de la décision de la Commission d'accorder la DPD.

Dans sa décision du 11 mars 2011, la Cour a décidé que la Commission des droits de la personne n'a pas respecté les règles de justice naturelle et d'équité procédurale en raison du fait qu'elle n'a pas fourni à l'intimé tous les renseignements sur lesquels elle allait fonder sa décision. La Cour reconnaît que le rôle d'un conseiller juridique peut parfois en chevaucher un autre; cependant, un conseiller juridique ne peut pas agir à la fois comme enquêteur et comme conseiller juridique auprès de la Commission des droits de la personne. De plus, le conseiller juridique ne peut recueillir des éléments de preuve, décider ceux qui devraient ou ne devraient pas être divulgués à l'intimé, et ensuite refuser de communiquer un « avis juridique » en invoquant le secret professionnel de l'avocat. La Cour a conclu que si les éléments de preuve sont recueillis par le personnel de la Commission des droits de la personne, alors ils doivent être transmis à l'intimé, et que si une recommandation est faite à la Commission des droits de la personne, celle-ci doit être communiquée à l'intimé. Il est inéquitable pour un conseiller juridique de faire une enquête, puis de protéger les résultats de cette enquête en invoquant le secret professionnel de l'avocat. La Cour a donc infirmé et annulé la décision de la Commission des droits de la personne d'accorder la DPD.

Appels

Le 3 juin 2010, la Cour d'appel a rendu une décision dans l'affaire *Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick* c. *Province du Nouveau-Brunswick (représentée par le ministère du Développement social)*.

La Commission des droits de la personne avait recommandé que cette affaire soit renvoyée à une commission d'enquête; le ministre a accepté cette recommandation. La Province a cependant demandé une révision judiciaire et la Cour du Banc de la Reine a infirmé la décision. La Cour a conclu que la Commission des droits de la personne avait enfreint l'équité procédurale à six occasions et a rendu une ordonnance interdisant à la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick (agissant à titre de commission d'enquête sur les droits de la personne) de poursuivre quelque démarche que ce soit dans le traitement de la plainte.

La Commission des droits de la personne a interjeté appel devant la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick en alléguant que la Cour du Banc de la Reine avait erré dans chacun des cas allégués de manquements à l'équité procédurale.

La Cour d'appel a conclu que la Commission des droits de la personne n'avait pas enfreint les règles d'équité procédurale. La Cour n'était cependant pas convaincue que la plainte constituait une allégation justifiée de discrimination et elle a maintenu la décision de la Cour du Banc de la Reine d'empêcher la Commission du travail et de l'emploi d'entendre l'affaire. La Commission des droits de la personne a demandé l'autorisation de la Cour suprême du Canada de se pourvoir devant cette cour, mais l'autorisation a été rejetée.

Éducation et prévention

Activités nationales et internationales

En avril, le personnel a offert une séance d'information sur la ligne directrice de la Commission des droits de la personne sur les mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité à douze enseignants et représentants de l'éducation de la Colombie qui étaient en visite au Nouveau-Brunswick afin d'en apprendre davantage sur les programmes d'inclusion destinés aux personnes ayant une incapacité. Comme la plupart des participants ne parlaient que l'espagnol, des services d'interprétation ont également été offerts.

Le personnel de la Commission des droits de la personne a présenté deux exposés dans le cadre de la conférence annuelle de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP), dont la Commission est membre fondateur. Les exposés ont porté sur les retards excessifs dans le traitement des plaintes et les coûts qui en découlent, ainsi que sur la conduite d'enquêtes sans erreurs. L'ACCCDP a été fondée en 1972 afin de favoriser la coopération et l'échange d'information entre les organismes de protection des droits de la personne dans tout le Canada. Elle tient chaque année, selon un système de roulement, une conférence sur les droits de la personne à l'intention du grand public et des membres et du personnel des commissions des droits de la personne. L'un des avocats de la Commission des droits de la personne est membre du groupe d'avocats de l'ACCCDP, qui se réunit périodiquement pour discuter de questions fédérales, provinciales et territoriales ayant trait aux droits de la personne. Notre avocat représente également la Commission au sein du comité de la recherche et des politiques de l'ACCCDP. La Commission des droits de la personne a été en vedette sur le site Web de l'ACCCDP pour le mois de mars 2011.

En octobre, le président de la Commission des droits de la personne a participé à une réunion des responsables du Musée canadien pour les droits de la personne, qui est en voie de construction et qui devrait ouvrir en 2012 à Winnipeg. La réunion portait sur les expositions éventuelles et l'interaction avec les visiteurs, aussi bien dans le musée que sur son site Web.

Conférence Building Bridges - Changing Lives

La Commission des droits de la personne a été l'un des commanditaires de la conférence *Building Bridges - Changing Lives*, tenue à l'Université du Nouveau-Brunswick, à Fredericton, les 15 et 16 mai. La conférence a été organisée par le réseau Fierté en éducation (FEN), un groupe d'enseignants de diverses orientations sexuelles formé en 2009 afin de promouvoir la sensibilisation à l'anti-homophobie et l'anti-hétérosexisme.

Le réseau FEN cherche à promouvoir et à créer un réseau provincial d'Alliances Gai-Hétéro (AGH). Les AGH sont des groupes d'élèves du secondaire qui s'emploient à favoriser un milieu scolaire positif pour les élèves apparte-

nant à une minorité sexuelle (lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres) et à discuter des questions qui les préoccupent. Le Nouveau-Brunswick compte une douzaine d'AGH, la plupart créées au cours de l'année écoulée.

Le conférencier d'honneur était le révérend Brent Hawkes, récipiendaire du Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick en 2009. Un membre du personnel de la Commission des droits de la personne a présenté aux conseillers adultes présents un exposé sur l'application de la *Loi sur les droits de la personne* aux élèves lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres.

Quelque 120 élèves du secondaire appartenant à des AGH ont assisté à la conférence d'une demi-journée. Celle-ci s'est très bien déroulée et les participants étaient très enthousiastes.

Prix des droits de la personne

Le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a été établi par la Commission des droits de la personne en 1988 afin de reconnaître les personnes et organismes du Nouveau-Brunswick qui se sont démarqués, à titre de bénévoles, par leurs efforts, leurs réalisations et leur leadership pour faire avancer les droits de la personne et l'égalité dans la province, et qui peuvent ainsi servir de modèles pour tous les Néo-Brunswickois. Le prix est décerné chaque année.

Le 14 septembre, le Prix des droits de la personne 2010 a été remis à l'Elizabeth Fry Society of Saint John Inc. pour son travail dans l'avancement des droits des femmes détenues et des personnes accusées et leurs proches. Les bénévoles de la société Elizabeth Fry font du mentorat auprès des détenues, tout en leur offrant un soutien en cours de procès et une aide pour obtenir des services et des conseils juridiques. De plus, la société exerce des pressions auprès du gouvernement afin de faire changer les choses, va chercher du soutien sur les problèmes systémiques auxquels se heurtent les femmes en prison et offre des programmes de sensibilisation au public sur les droits humains des détenues.

La société a également mis sur pied un programme de lecture qui permet aux mères incarcérées d'enregistrer des livres sur bande magnétique et d'envoyer les bandes, les livres et un lecteur Walkman à leurs enfants. Environ 7 200 livres ont ainsi été envoyés à 3 600 enfants au Nouveau-Brunswick depuis 2000.

Le lieutenant-gouverneur du Nouveau-Brunswick, l'honorable Graydon Nicholas, a tenu la cérémonie de remise des prix à la Résidence du gouverneur, à Fredericton. Les récipiendaires ont reçu un certificat encadré et leur nom a été ajouté à la base de la sculpture qui est exposée en permanence dans la Résidence. Un communiqué de presse a également été diffusé au sujet du prix.

Relations avec les médias

Dans le cadre de son mandat éducatif, la Commission des droits de la personne publie à l'occasion des communiqués de presse ou des déclarations afin de promouvoir l'égalité et d'informer les Néo-Brunswickois en matière de droits et responsabilités de la personne. En 2010-2011, la Commission des droits de la personne en a publié quinze.

Des communiqués ont été diffusés pour annoncer le récipiendaire du Prix des droits de la personne, les nouvelles initiatives mises en place par Élections NB pour rendre le vote plus accessible aux personnes ayant une incapacité et les nouvelles mesures législatives qui donnent aux chambreurs des droits légaux équivalents à ceux des locataires.

Des déclarations ont également été publiées pour marquer un certain nombre de journées provinciales, nationales et internationales ayant trait aux droits de la personne, notamment la Journée des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, la Journée internationale de la femme, la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées, la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie, et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Au cours de l'année, le président a été interrogé à plusieurs occasions par les médias au sujet de questions d'actualité touchant les droits de la personne.

Exposés et séances d'information

Dans le cadre de son programme éducatif, la Commission des droits de la personne a présenté cinquante-trois exposés ou séances d'information en 2010-2011. Six autres séances de formation ont été acceptées comme condition du règlement d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne.

Seize exposés ont été présentés à diverses classes universitaires, principalement dans les cours portant sur les droits de la personne et le droit; neuf autres ont été présentés à des classes dans les écoles, la plupart dans des cours de droit à l'école secondaire. De plus, des exposés ont été présentés à des éducateurs, à des parents, à des organisations non gouvernementales, ainsi qu'à des employeurs des secteurs privé et public et à des syndicats.

Six exposés ont porté sur le maintien d'un milieu de travail respectueux, sujet le plus fréquent traité. Dix-huit exposés ont traité des mesures d'adaptation visant les personnes ayant une incapacité, dont dix portaient sur l'emploi et huit sur la ligne directrice de la Commission des droits de la personne sur les mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité.

Suit un aperçu des exposés présentés par le personnel.

Le 20 avril, des membres du personnel ont offert une séance de formation d'une demi-journée, intitulée *Footsteps at the Door*, à 150 professionnels des ressources humaines à Moncton. La séance a porté sur les droits et les obligations des employeurs en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* par rapport à l'absentéisme relié à une incapacité. Il y a eu une intense période de questions et réponses et la séance a semblé être bien accueillie. Après la séance, plusieurs participants ont communiqué avec les animateurs afin de discuter de questions liées aux incapacités en milieu de travail. Une autre séance semblable a été offerte le 30 novembre à environ 35 membres de l'Association des ressources humaines du Nouveau-Brunswick, division de Saint John.

Le 22 avril, un membre du personnel a présenté une communication publique sur la *Loi sur les droits de la personne* et les élèves lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres à Moncton. La communication a coïncidé avec une séance de formation d'une journée offerte aux professionnels de l'éducation par Bill Ryan, professeur en travail social de l'Université McGill, et Françoise Susset, psychologue.

Le 8 juin, le président a présenté un exposé à une cinquantaine de délégués assistant à un atelier offert dans le cadre de la conférence conjointe Canada/États-Unis de l'Association canadienne des responsables de l'aide financière aux étudiants (ACRAFE) à l'Université du Nouveau-Brunswick, à Fredericton. Il y a parlé de l'élimination des obstacles qu'ont à surmonter les étudiants ayant une incapacité dans les établissements d'enseignement postsecondaire.

Le personnel de la Commission des droits de la personne a également offert un programme de formation d'une journée et demie en février au personnel de la Direction des normes d'emploi, du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. La formation était axée sur les techniques d'entrevue et les enquêtes.

En février 2011, le personnel de la Commission des droits de la personne a fourni des renseignements au Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB) concernant les mesures d'adaptation en milieu de travail syndiqué. Un avocat de la Commission et un agent des droits de la personne ont participé à une table ronde avec plusieurs agents des relations de travail du SIINB afin de discuter des droits de la personne et, en particulier, des questions ayant trait à la condition sociale, à la retraite obligatoire et à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en milieu de travail.

Autres initiatives

Les membres du public utilisent le site Web de la Commission des droits de la personne pour accéder aux lignes directrices et autres publications de cette dernière, ainsi qu'à ses nouvelles et événements. Les avocats le consultent également pour obtenir les décisions écrites des commissions d'enquête sur les droits de la personne. En 2010-2011, la Commission a ajouté à son site Web une page de liens qui renvoient à d'autres tribunaux et commissions sur les droits de la personne au Canada, ainsi qu'à divers sites Web reliés aux droits de la personne au Nouveau-

Brunswick. Une nouvelle page a également été ajoutée pour expliquer plus en détail la *Loi sur les droits de la personne*. La Commission y a également ajouté son plan stratégique pour 2010-2015.

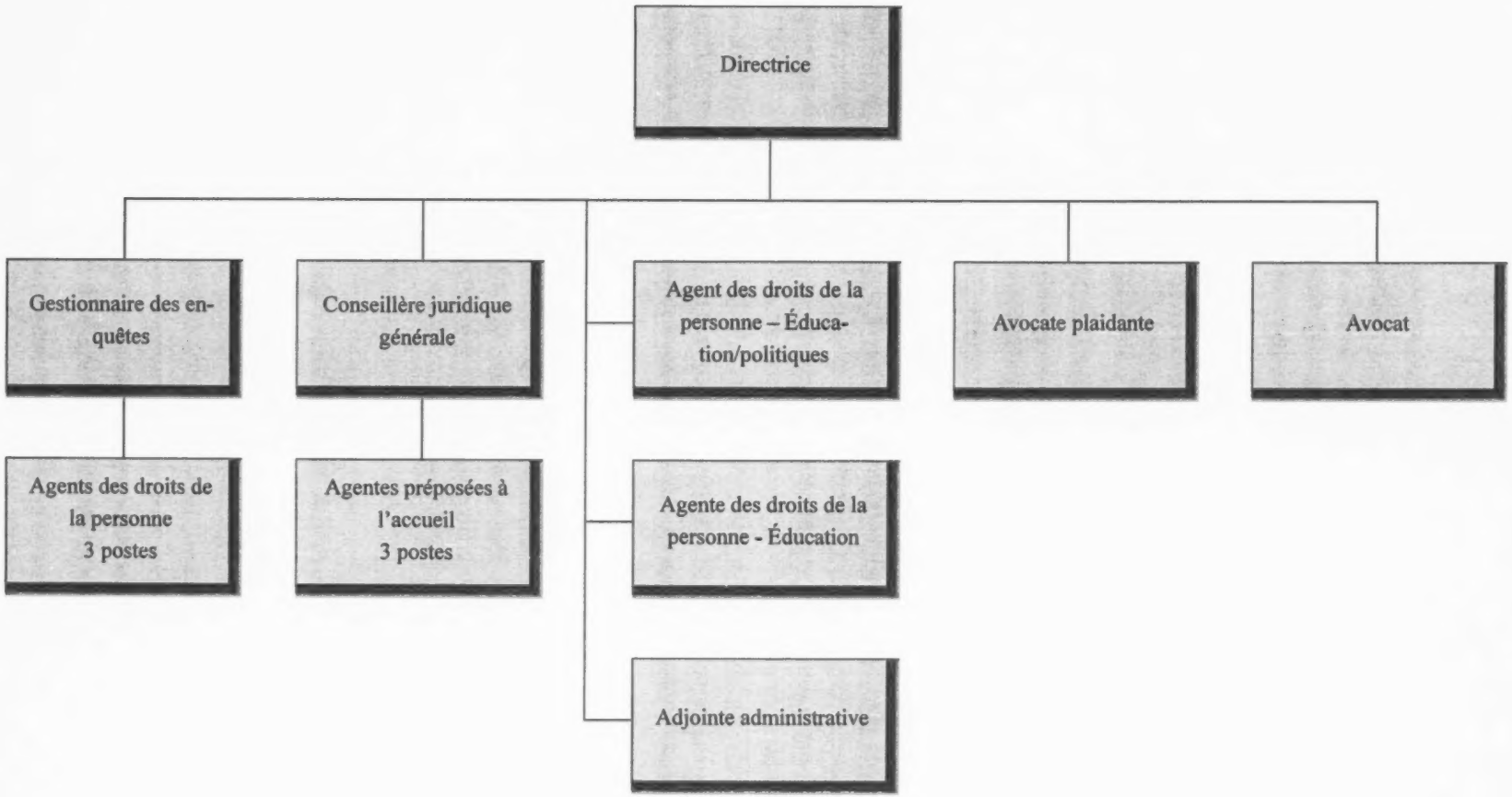
L'avocat-conseil a enregistré sur vidéo un segment portant sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des étudiants universitaires ayant une incapacité. Cette vidéo fera partie d'un programme d'éducation permanente en ligne offert par l'Université de Moncton à ses professeurs. On y traite de la *Loi sur les droits de la personne*, de la signification des termes « incapacité mentale et physique », « discrimination » et « mesures d'adaptation », de l'obligation légale pour les universités de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des étudiants ayant une incapacité et du rôle des professeurs dans le processus d'adaptation.

On a mis à jour deux des lignes directrices de la Commission des droits de la personne en 2010-2011, soit la ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse et la ligne directrice sur les convictions ou l'activité politiques.

En août, le président a enregistré pour la télévision et l'Internet une annonce portant sur les nouvelles mesures d'adaptation prises par Élections NB afin de permettre aux personnes ayant une incapacité de voter. La Commission a également diffusé un communiqué de presse à cet effet.

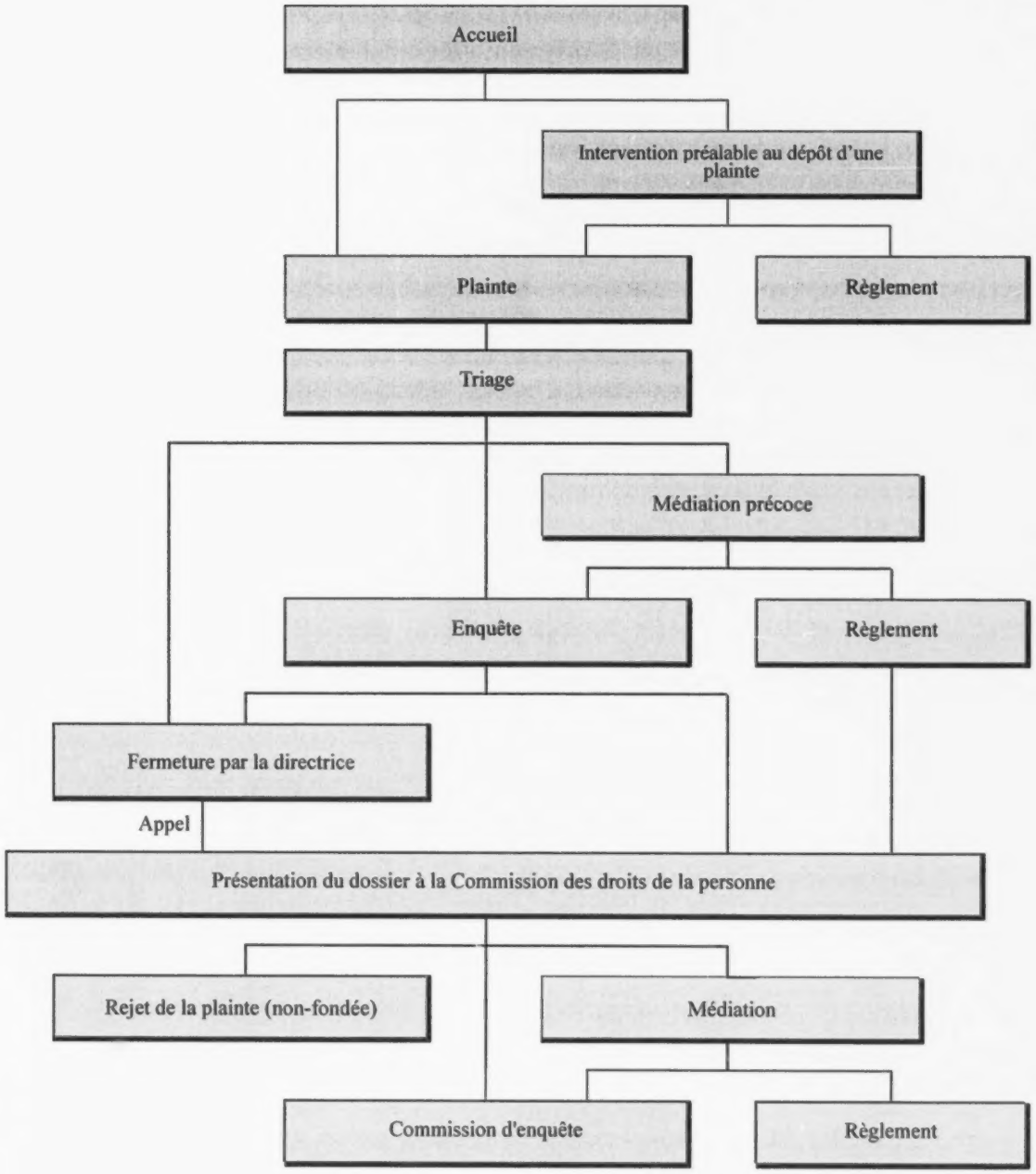
Annexe A

Organigramme


Directrice
Gestionnaire des enquêtes
Conseillère juridique générale
Agent des droits de la personne – Éducation/politiques
Avocate plaidante
Avocat
Agents des droits de la personne 3 postes
Agentes préposées à l'accueil 3 postes
Agente des droits de la personne - Éducation
Adjointe administrative

Annexe B

Acheminement des plaintes



Annexe C

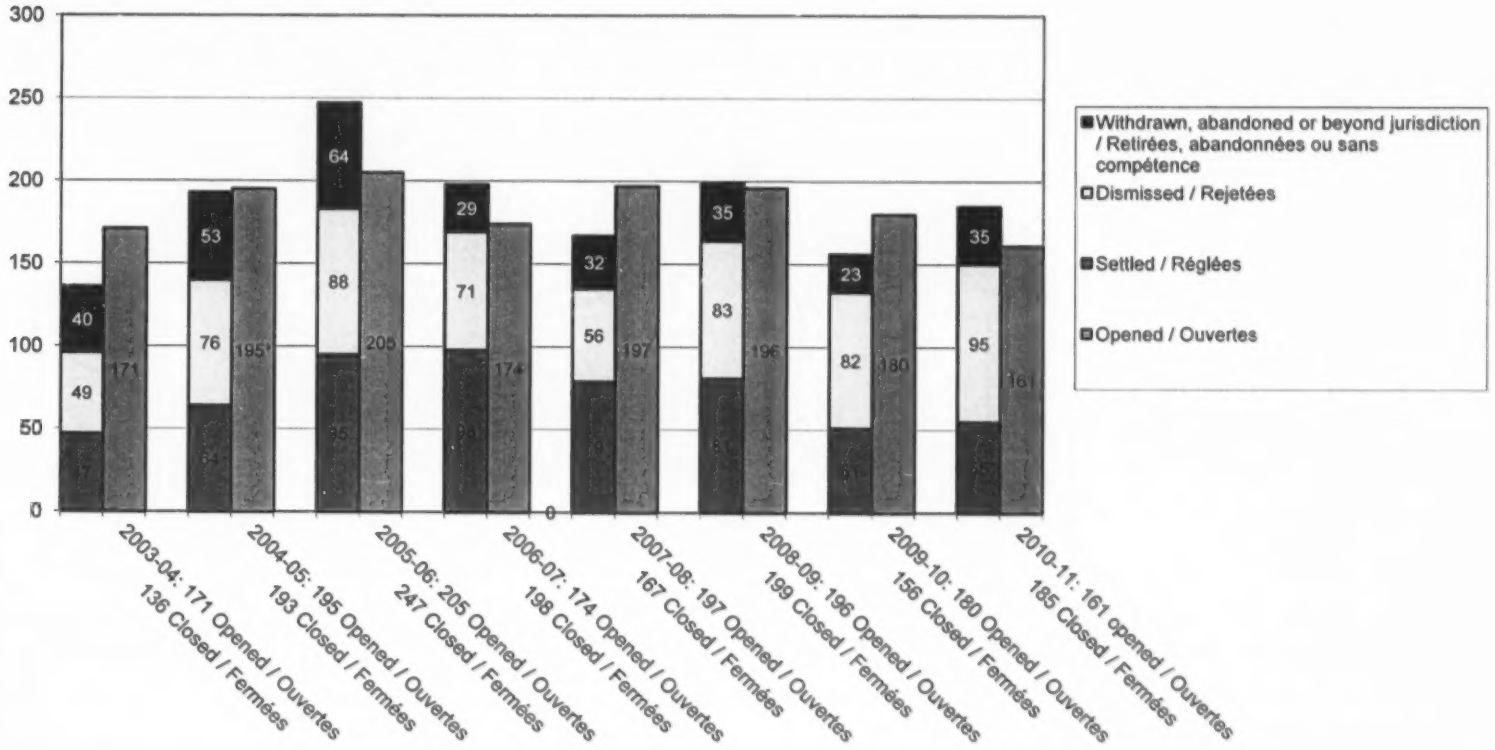
Plaintes* officielles nouvelles, par motif et activité

Du 1er avril 2010 au 31 mars 2011

	Emploi	Logement	Services	Publicité	Associations	Total
Race	6	0	7	0	3	18 (6%)
Sexe	17	0	5	0	1	23 (8%)
Croyance (religion)	6	0	4	0	1	11 (4%)
Lieu d'origine	1	0	2	0	0	3 (1%)
État matrimonial	5	0	2	0	2	9 (3%)
Incapacité mentale	37	1	14	0	1	53 (18%)
Couleur	6	0	3	0	3	12 (4%)
Âge	10	2	3	0	1	16 (6%)
Ascendance	0	0	3	0	0	3 (1%)
Origine nationale	7	1	4	1	4	17 (6%)
Incapacité physique	61	0	10	0	2	73 (25%)
Harcèlement sexuel	7	0	1	0	1	9 (3%)
Orientation sexuelle	4	0	2	0	0	6 (2%)
Convictions ou activités politiques	5	0	4	0	2	11 (4%)
Condition sociale	8	3	7	1	4	23 (8%)
Représailles	3	0	1	1	1	6 (2%)
Total	**185 (63%)**	**7 (2%)**	**72 (25%)**	**3 (1%)**	**26 (9%)**	**293***

* Remarquez que ce tableau suit les allégations de discrimination, lesquelles excèdent le nombre de plaintes officielles distinctes, étant donné qu'une seule plainte peut alléguer de la discrimination fondée sur des motifs ou des activités multiples. Si on comptait comme une seule plainte chaque plainte officielle alléguant une discrimination fondée sur des motifs ou des activités multiples, on dénombrerait 161 nouvelles plaintes officielles distinctes.

Plaintes officielles ouvertes et fermées
2003-2011



Nota : Ces statistiques ne comprennent que les plaintes officielles réglées par la Commission des droits de la personne, excluant ainsi celles réglées au cours d'interventions préalables au dépôt d'une plainte ou encore réglées au niveau de la commission d'enquête ou des tribunaux.

Annexe D

Résumé des dépenses

Le présent rapport annuel a été imprimé avant le dépôt des Comptes publics 2010-2011, moment auquel les données financières vérifiées n'étaient pas encore disponibles. Les chiffres définitifs figureront dans le Volume 2 (Information supplémentaire) des Comptes publics relativement au ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail.

	2009-2010 Réelles	2010-2011 Budget principal	2010-2011 Budget	2010-2011 Réelles	2010-2011 Différence entre le budget réel et le budget rectifié
Traitement des plaintes et prévention	$889,357	$942,000	$942,000	$858,943	$83,057
Services juridiques	$272,191	$307,000	$307,000	$279,290	27,710
Bureau de la Commission des droits de la personne	$47,479	$71,000	$71,000	$54,148	16,852
Total	**$1,209,027**	**$1,320,000**	**$1,320,000**	**$1,192,381**	**$127,619**

Annexe E

Publications de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Dépliants

- Mesures d'adaptation au travail, brochure à l'intention des employeurs
- Mesures d'adaptation au travail, brochure à l'intention des travailleurs
- Mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité
- Processus de plaintes
- Nos droits de la personne (français, anglais, coréen, mandarin, espagnol)

Lignes directrices adoptées par la Commission des droits de la personne

- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité (2007)
- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail (2004)
- Ligne directrice relative à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable (2005)
- Lignes directrices sur la condition sociale (2005)
- Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes (2007)
- Ligne directrice sur la discrimination dans le secteur du logement (2004)
- Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse (2004)
- Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte (1996)
- Ligne directrice sur les communications privilégiées (1995)
- Lignes directrices sur les convictions ou l'activité politique (2004)

Autres publications

- Rapports annuels
- Les mesures d'adaptation au travail (2011)
- Trente-cinq ans et toujours de l'avant! Document de consultation et sondage sur les nouvelles orientations en matière de droits de la personne au Nouveau-Brunswick. (2002)

Nota : La présente liste ne comprend que les publications imprimées. D'autres publications sont disponibles sur notre site Web (www.gnb.ca/hrc-cdp).